

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Sudirman¹, Syamsul Bachri dan Bakri Hasanuddin²

sudirman@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

²Dosen Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The aim of this study is to determine and analyze simultaneous and partial influence of competency, motivation, disciplin, and work satisfaction on officials' performance in The Department of Education, Youth, and Sport, Tojo Una-Una. Respondents comprise of 44 officials defined through Slovin formula with random proportional sampling method. Analysis tool used is multiple linear regressions. The study underlines that competency, motivation, disciplin, and work satisfaction simultaneously and partially influence officials performance in The Department of Education, Youth, and Sport, Tojo Una-Una.

Keywords: *competency, motivation, disciplin, work satisfaction, and performance*

Pegawai Negeri Sipil yang saat ini dikenal dengan sebutan Aparatur Sipil Negara (ASN), dituntut untuk memiliki kinerja kerja yang tinggi sehingga segala kewajiban tugasnya dapat terselesaikan dengan baik. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang memungkinkan para untuk bekerja dengan cara tertentu. Motivasi merupakan suatu usaha dan keinginan yang mempengaruhi kegairahan manusia berorganisasi dalam memanfaatkan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja yang dicapai sebaiknya diberitahu kepada pegawai dan unit kerja supaya memotivasi dalam pencapaian hasil kerja yang lebih baik dimasa mendatang. Selain itu penilaian kinerja yang dimaksud untuk mengetahui seluruh unit kerja dan pegawainya berfungsi menjalankan kegiatannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya menuju tujuan organisasi. Untuk itu dibutuhkan adanya sikap disiplin dalam bekerja yang harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una adalah dinas yang memiliki dua tupoksi besar, yaitu

menangani masalah pendidikan, serta menangani masalah pemuda dan olah raga. Terlihat bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai belum memenuhi syarat yang diinginkan yang pada akhirnya menyebabkan kinerja pegawai cenderung stagnan atau tidak meningkat.

Namun jika dilihat dari aspek kepuasan kerja, sesungguhnya para pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una, cenderung memiliki kepuasan kerja yang baik.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif-kausal, yaitu untuk menjelaskan pengaruh variabel kompetensi, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey yakni melakukan pengumpulan data dari sampel atas responden untuk mewakili seluruh populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dari Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una, baik yang berstatus PNS maupun honorer. Berdasarkan data pada Bagian

Personalia Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una tahun 2016, diperoleh jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 80 orang. Penentuan besarnya sampel dilakukan dengan menggunakan formulasi rumus Slovin, menjadi sebesar 44 sampel.

1. Uji Validitas

Untuk melakukan teknik korelasi Person digunakan bantuan program aplikasi komputer. Kriteria pengujian menggunakan perbandingan antara nilai probabilitas (*Sig.1 tailed*) dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel penelitian dinyatakan valid karena memenuhi kriteria *Sig.2 tailed* lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05 dengan demikian butir tersebut berstatus sah atau tepat dalam menjelaskan variabelnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji keandalan dimaksudkan untuk mengetahui keandalan atau konsistensi dari instrumen dalam memberikan hasil pengukuran. Jika hasil pengukuran sama nilainya dalam pengukuran yang berulang kali maka instrumen tersebut dinyatakan andal sehingga cukup baik digunakan sebagai instrumen pengukuran.

Untuk mengetahui keandalan instrumen, penulis menggunakan koefisien alpha dari Cronbach (Hadi, 1991:55). Kriteria pengujian yaitu instrumen dikatakan handal apabila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Alpha Cronbach

No	Variabel	Alpha Cronbach	Ket
1	Kompetensi	0,698	Andal
2	Motivasi	0,678	Andal
3	Disiplin Kerja	0,773	Andal
4	Kepuasan Kerja	0,779	Andal
5	Kinerja	0,782	Andal

3. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi agar menghasilkan nilai parameter yang benar. Asumsi lain tersebut antara lain tidak terdapat adanya uji Normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dan hasil penelitian membuktikan bahwa tidak ditemukan penyakit regresi atau asumsi klasik pada hasil perhitungan, dengan demikian penelitian ini dapat dianalisis lebih lanjut.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengolah data yang berbentuk angka melalui formulasi statistik yaitu analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda dalam kasus ini persamaan menjadi:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Di mana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Disiplin
- X₄ = Kepuasan kerja
- b₀ = Konstanta
- b₁-b₄ = Koefisien regresi
- e = Standar Error

Kriteria pengambilan keputusan uji serempak didasarkan atas pedoman Santoso yaitu perbandingan antara nilai probabilitas (F_{Sig}) dengan taraf signifikansi 0,05 (Santoso, 2001:204):

- a. Jika nilai $F_{Sig} < \alpha$ 0,05 maka terbukti secara serempak keempat variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una, atau dengan kata lain keputusan uji hipotesis menerima H_1 dan menolak H_0 .
- b. Jika nilai $F_{Sig} > \alpha$ 0,05 maka terbukti secara serempak keempat variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una. Atau

dengan kata lain keputusan uji hipotesis menerima H_0 dan menolak H_1 .

Untuk menguji signifikansi parsial dilakukan dengan membandingkan nilai-nilai probabilitas koefisien regresi parsial (t_{sig}) dengan taraf signifikansi 0,05 (Santoso, 2001; 2003), melalui kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{sig} > \alpha$ 0,05 maka terbukti secara parsial di antara ke empat variabel bebas ada yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una.
- Jika nilai $t_{sig} < \alpha$ 0,05 maka terbukti secara parsial di antara keempat variabel bebas tidak ada yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una, baik pengaruh secara serempak (simultan) maupun pengaruh secara parsial. Pengujian yang digunakan untuk uji serempak adalah untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap dependen, sementara uji parsial untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap dependen. Pengujian Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS versi 19.00. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai			
Variabel	Standardized B	t	Sig
Kompetensi	0,311	2,705	0,010
Motivasi	0,296	2,250	0,030
Disiplin Kerja	0,361	2,768	0,009
Kepuasan Kerja	0,102	1,474	0,037
Constanta (a) = 0,294			
R = 0,826 F-Statistik = 20,949			
R-Square = 0,682 Sig. F = 0,000			

Model regresi yang diperoleh dari tabel di atas adalah:

$$Y = 0,294 + 0,311X_1 + 0,296X_2 + 0,361X_3 + 0,102X_4 + e$$

Berdasarkan hasil sebagaimana terlihat pada tabel di atas, maka dapat dianalisis pengaruh simultan maupun parsial, dengan pembuktian hipotesis sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis Pertama

Uji serempak adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una yakni:

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan:

- Untuk nilai *constant* sebesar 0,294 berarti kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0,294. Nilai ini bermakna jika seandainya pegawai tidak memiliki kompetensi dalam bekerja, tidak memiliki motivasi, disiplin kerja serta tidak memiliki kepuasan kerja, maka nilai kinerja pegawai hanya sebesar 0,294.
- Untuk nilai dengan koefisien regresi masing-masing variabel adalah positif, yang berarti terjadi hubungan yang positif antara kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una.

Sedangkan dari uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai R-Square = 0,682 atau = 68,2%. Hal ini berarti bahwa sebesar 68,2% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan tabel 4.1 dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 20,949$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $P < 0,05$. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi Probabilitas = 0,000. Dengan demikian dapat

dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: secara serempak kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una, berdasarkan hasil Uji-F diterima.

b) Pengujian Hipotesis Kedua sampai Kelima

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1)

Untuk variabel kompetensi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,311. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,311. Sementara tingkat signifikansi sebesar 0,010. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una.

2. Motivasi (X_2)

Untuk variabel motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,296. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja sebesar 0,296. Sementara tingkat signifikansi sebesar 0,030. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una.

3. Disiplin Kerja (X_3)

Untuk variabel disiplin kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,361. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,361. Sementara tingkat signifikansi sebesar 0,009. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una.

4. Kepuasan Kerja (X_4)

Untuk variabel kepuasan kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,102. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,102. Sementara tingkat signifikansi sebesar 0,037. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una.

Dengan demikian maka hipotesis kedua sampai kelima yang menyatakan bahwa secara parsial kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una, diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una. Kompetensi adalah karakteristik individu yang melekat kompetensi merupakan bagian dari

kepribadian individu yang relatif dalam dan stabil, dapat dilihat serta diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, di tempat kerja atau di berbagai situasi. Temuan tersebut membuktikan bahwa jika seorang pegawai memiliki kompetensi yang kuat dalam dirinya, maka kinerja pegawai tersebut dengan sendirinya akan baik pula. Pegawai yang bekerja dengan kompetensi yang rendah dapat dipastikan akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan, karena kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut bersumber dari pendidikan yang dimiliki serta keterampilan yang dikuasai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Tidak setiap orang memiliki motivasi yang sama, karena motivasi tersebut bersumber dari dalam diri dan dapat pula dari luar. Motivasi atau keinginan yang kuat untuk bekerja dengan baik, memicu kinerja kerja yang tinggi. Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una sesungguhnya masih memiliki motivasi yang belum tinggi. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berada di bawah kompetensi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una, masih relatif rendah.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una. Disiplin adalah sikap yang ditunjukkan pegawai untuk taat pada aturan instansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja adalah faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una sangat baik, khususnya jika dilihat dari ketaatan pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una terhadap aturan waktu, aturan instansi, ketaatan perilaku dalam bekerja, serta ketaatan pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una terhadap peraturan lainnya yang berlaku di instansi ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una. Kepuasan kerja adalah merupakan suatu cara pandang seorang yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Hal ini berarti kepuasan sangat bergantung pada bagaimana seorang pegawai memandang pekerjaannya di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una, karena cara pandang yang berbeda sehingga kepuasan antar pegawai juga berbeda satu sama lainnya. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja merupakan faktor yang paling kecil memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas

Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

- a. Kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una.
- b. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una.
- c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una
- d. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una.

Rekomendasi

- a. Kepada Kepala Dinas Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una agar tetap mempertahankan disiplin kerja yang tercipta saat ini, karena terbukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
- b. Kepada pegawai agar meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki, karena keberadaan motivasi sangat penting dalam meningkatkan keinginan untuk bekerja secara baik.
- c. Kepada peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan variabel penelitian dengan menambah variabel lain yang dikerjakan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bernadin dan Russel. 1993. *Human Relation in Organization*. Skill Bull Aprocoes Irwin USA.
- Brittel dan Newstrom, Sjahrudin. 1997. *Pengukuran kinerja dalam laporan akuntabilitas*, Deputy bidang pengawasan, Universitas Terbuka Karumka, Jakarta.
- Byash dan Rue. 2008. *Human Resource and Personnel Management Skill*, Kerperr Endruo Publiskare, New york.
- Cooper dan Emory. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid I, Edisi kelima. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. 1997. *Human Resource Management*. Terjemahan Jilid 2. Prehandilindo, Jakarta.
- Fllipo, Edwin B. 1990. *Personnel Management*. Edisi keenam. Terjemahan Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo. 2000. *Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bina Askara, Jakarta.
- Gomes, Faustino, C. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Andi offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1989. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2008. *Manajemen Sumber daya manusia*. cetakan kesebelas. Diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lussler. 1996. *Human Relation in organization*. skill build Approach. Irwin, USA.
- Malholtra. 1993. *Metode Penelitian*. PT. Grafika Indo, Jakarta.
- Noe. 1994. *Human Resource management*. Irwin. US.

- Prasetyo, B, Janna, L.M,. 2006. *Metode penelitian kuantitatif*. PT.Raja Grafindo persada, Jakarta.
- Prawiro, Sentono. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat membangun Organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia, edisi pertama, cetakan pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Raharso. 2004. *Competence Based Organisation*. Penyelenggara antara kompetensi individu dengan core competence organisasi. Manajemen Usahawan Indonesia, No 10/Tahun XXXIII.
- Riduwan. 2006. *Metode dan Teknis Menyusun Tesis*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi konsep kontraversi*. Terjemahan PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Santoso. 2001. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sarwono. J. 2006. *Panduan cepat dan mudah SPSS 14*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Siegel, Sydney. 1997. *statistik Non parametrik untuk ilmu-ilmu sosial*. penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sjahrudin, Azwar. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi ketiga, Pustaka Pelajar.
- Soeprihanto. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Spencer. 1993. *Competence Of Work*. New York: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Zainun Indrawati. 1988. *Manajemen Personalia*. Mandar Madju, Bandung.